

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 20 日現在

機関番号：32602

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2016

課題番号：25380274

研究課題名(和文) アジア日系企業の労働市場に関する国際比較研究

研究課題名(英文) International Comparative Study on Labor Market of Japanese Affiliated Enterprises in Asia.

研究代表者

宮本 謙介 (MIYAMOTO, KENSUKE)

亜細亜大学・経営学部・教授

研究者番号：00209941

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の課題は、東アジアおよび東南アジア諸国における日系企業の労働市場に関する国際比較研究である。本研究では、比較の視座から中国・韓国・東南アジア諸国の日系企業および現地企業で収集したデータに基づいて、各国の労働市場の構造を検討した。

現下の東・東南アジアにおける多様な労働市場の形成は、各国・各地域に特有の社会制度的な要因と、主に海外直接投資によって浸透する市場原理との相互作用によって、特異な発展を遂げていることが明らかとなっている。

研究成果の概要(英文)：The subject of this research is to cross-nationally compare the labor markets of Japanese-affiliated enterprises at the forefront of development in East and Southeast Asian countries. This research examines the structure of the domestic labor market in China, South Korea and Southeast Asian countries, based on the survey data of Japanese-affiliated and local enterprises from the comparative viewpoint.

The formations of the diversified labor market in the contemporary East and Southeast Asia have shown unique evolutions with interactive relation between the specific indigenous socio-institutional factors and the market principles that pervade with an impact mainly from foreign direct investments.

研究分野：アジア経済論

キーワード：アジア経済 日系企業 内部労働市場 日本的経営 労働格差

1. 研究開始当初の背景

アジアの労働市場に関する研究は未開拓の研究領域であり、数少ない先行研究も一国単位のマクロ分析か事例調査によるミクロ分析に終始しており、アジアの労働市場論は、研究の重要性にもかかわらず、研究の欠落部分となっている。また日系企業に関する研究では、いわゆる日本の経営の定着度を測る研究や国際的な生産ネットワーク化を目指す経営戦略に関する研究は一定の蓄積を有するが、労働市場の総合的な分析は皆無に近い状況である。

そこで本研究では、現代アジアに展開している日系企業の現地社会への社会経済的インパクトに関連づけて、労働市場の比較分析の視点からアジア労働市場の現局面を明らかにしようとした。

2. 研究の目的

本研究の目的は、東アジア・東南アジアを対象に、日系企業の労働市場の需給構造とそれが当該国・当該地域に占める位置を分析すること、さらに日系企業の進出先にみられる歴史的・制度的要因に規定された雇用関係の特異性に着目し、アジアの日系企業の労働市場に独特の労働格差の構造を抽出すること、そしてその国際比較を通してアジア労働市場における日系企業の評価を総合的に分析することであった。

このような研究は、アジア経済研究全般からみても他に先例がなく、現下のアジアにおける開発と労働問題の全体像を把握する上でも極めて有益であろうと考えている。日本のアジア各国への直接投資は急拡大しており、日本経済とアジア経済の一体化が進むなかで、あるべき将来の経済関係の構築にとっても、本研究課題の意義は大きいと考えられる。

3. 研究の方法

本研究では、筆者が過去に集積したデータも活用しつつ、同時に激変するアジア経済の現状ゆえに恒常的なデータの補充も必要であった。最新の各国統計データや関係文献の集中的な収集によって労働市場に関するマクロの現状分析を行い、日系企業の労働市場の位置づけを現時点で見定めようとした。また、日系企業のアジア国際分業の進展によって、国ごとに外資系企業の進出状況も刻々変化しているため、現地で最新の調査と情報収集を行った。

具体的な分析は、個別企業レベルでは内部労働市場の性格、労働者の学歴階層性と職務分業・技能形成の関連、労働市場の地域性と市場構造の異同などであるが、個別テーマの分析に際してはとくに現地側の規定要因に注目した。これらを総合的に分析することによって、アジア各国で生成・発展しつつある労働市場における日系企業の位置、あるいは

日系企業の展開による現地労働市場への動態的なインパクトの解明も可能になるものと考えた。

4. 研究成果

論文に纏めた具体的な研究成果としては、中国大連市や韓国ソウルに立地する日系企業、および日系企業との比較の視点から中国の国有企業の労働市場の分析がある。また、論文の完成にまでは至っていないが、インドネシアの労働市場についても分析を進めている。以下、年度順にその要点を記す。

(1)平成25年度は、中国・大連市の日系企業の労働市場について論文に纏めた。中国の労働市場に関しては、以前に広東省や上海市についても検討してきたので、地域間の市場展開の異同にも留意しつつ分析をおこなった。

企業内の労働力構成については、大連でも広東や上海と同様に分節的な内部労働市場が形成されていた。分節性の特徴はホワイトカラー層＝地元出身・高学歴・正規職、ブルーカラー上層＝地元農村出身・低学歴・正規職、ブルーカラー下層＝地元農村出身・低学歴・非正規職の3層から構成されていることが明らかとなり、この点では広東や上海とは異なっている。ホワイトカラー層の流動性の高さは共通であるが、市外からの農民工流入の規制（上海市）や、元国有企業労働者の優先雇用の行政指導（上海）などはみられず、地方の中規模都市の特徴が看取された。日本的経営・生産システムの「適応」問題に関しては、大連も広東や上海と同様の課題を抱えており、ホワイトカラー層は日本的な内部昇進ルールに適合せず、有能な人材ほど流動性が高く人材現地化は容易でない。他方、生産職労働者を労働コスト削減の主要な対象と見做して短期雇用を多用すると、生産現場の指導者・熟練工の育成が困難となり、企業全体の技能の蓄積・継承が進まない。こうしたディレンマを克服し、日本企業の現地定着と経営安定を図る方策が緊要となる。

以上の分析によって、アジア日系企業労働市場の地域間異同、国際異同の一端が明らかとなり、アジア労働市場の全体像を捉える上で有益な成果と考える。

(2)平成26年度は、韓国で収集した文献資料と調査データに基づいて、ソウルに立地する日系企業の労働市場について論文に纏めることができた。調査企業は、筆者が継続調査を実施している企業であり、今回は平成25年の最新調査と前回の平成15年調査とを比較し、主に経営戦略の転換に伴う企業内労働力構成と人事管理の変化に注目して分析した。

日本本社におけるアジア戦略の転換に沿って、韓国の調査企業は製造拠点としての位置づけからソリューション・サービスへと業態を大きく変化させて規模拡大を図っている。進出先の経済発展水準に応じて、企業内

国際分業における当該企業の役割が変化しているのである。ホワイトカラー層を主力とするソフト部門への移行は、企業内の労働力構成を大きく変化させるとともに、韓国の労働市場の変容に適応してその労務人事管理も急速に変化している。それは、従来の年功型人事管理から業績主義のそれへの全面的移行である。労働市場の流動性と格差構造が一層拡大していると言われる韓国にあって、調査企業がとる新たな人事管理は果たして有能な人材確保にとって有効であるのか、さらなる継続調査も必要である。

このように韓国日系企業の事例分析から、アジア日系企業の労働市場における国際異同の一端も明らかとなっており、アジア労働市場の全体像を捉える上で有益な成果と考えている。

(3)平成27年度～28年度は、以前に中国で収集した調査データに新たな文献資料を加えて、中国における労働市場について検討し論文に纏めた。中国各地の日系企業の労働市場については、すでに広東省、上海市、大連市に関する研究成果を発表しているので、当該年度では中国の国内改革で最優先対象となっている大型国有企業(山西省のエネルギー関連産業の企業グループ)の労働市場を取り上げ、企業形態別の比較研究という視点から分析している。

企業内部の労働市場の編成(分節性)に関しては、日系企業では、学歴による入職口の相違、人事考課による内部昇進など、職位の明確な分節性が見られた。これに対して国有企業では、学歴階層性と職層別昇進システムによって企業内の労働市場が分断されることはなく、細分化された職能資格制度も見られない。これは、改革前の平等主義的な労働者配置と賃金制度の残滓であろう。また、国有企業では、上級管理職が依然として国家配分であることや、「子弟優先雇用」制度が残存していることなど、企業の人事管理に国家が介入して市場形成を制約する側面が看取される。一方で、企業独自の雇用方針や人事権(一般労働者が対象)等の経営自主権が拡大していること、戸籍による雇用差別が解消しつつあることなど、改革の前進面もみられるが、現状でも労働市場の形成はなお限定的である。

以上のように、中国における日系企業と国有企業の労働市場の異同の一端が事例研究によって明らかになっている。こうした企業形態別の比較分析は、アジアにおける日系企業の特異性を際立たせるとともに、アジア労働市場の全体像を捉える上でも有益であると考えている。

(4)以上の論文に纏めた研究成果の他に、インドネシアのリアウ州・バタム島とジャカルタ首都圏・プカシ県に進出した日系企業の労働市場についても収集したデータの分析を進めている。

バタム島に関しては、1999年と2011年に

実施した現地調査と今回新たに入手したマクロデータを加えて検討している。現在明らかになっている諸点を以下に記す。

1990年代以降の東南アジアには、経済のグローバル化を補完する大小様々な地域経済圏構想が浮上しており、多国間の経済圏構想として注目され一定の具体的進展をみているのが「成長の三角地帯」構想であり、中でも実績を積んでいるのがシンガポール・インドネシア両政府の連携によるバタム島開発である。

同開発を主導するシンガポールでは、金融・情報管理のハブ都市化と製造業の隣国シフトが課題となっており、初期条件の整ったバタム島開発が周辺部製造業の生産拠点として位置づけられた。全島保税地区に指定されたバタム島には次々に工業団地が開設され、その中心であるバタミンド工業団地には日本とシンガポールの多国籍企業が大挙して入居している。バタム島の労働市場は一挙に拡大し、先進国やシンガポールの多国籍企業からは主に専門技術職の熟練労働力が参入した。一方、人口過剰で雇用問題が深刻なインドネシアからは、主に生産現場の不熟練労働力が供給された。つまり需要する異質の労働力がシンガポール・インドネシアの双方から満たされることになった。

調査事例の日系企業の労働市場の基本的特徴は、正規職スタッフと生産職の間での入職要件、勤続条件、技能形成の諸点で明確に区分された内部労働市場の分節性、序列化した労働者の極端な賃金格差、学歴階層性、正規職労働者の厚遇と能力主義管理、生産職労働者の短勤続・低賃金、とりわけ職階の最下位に位置する派遣工の不安定就業、現地人労働者の労働観にあわせた日本的経営・生産システムの適応などである。また、近年の労働現場の変化の側面についていえば、生産職労働者の一層の短勤続化と生産のアウトソーシングによるコスト削減の徹底、高学歴労働者の給源階層が農村世帯や都市自営業世帯に拡大して広域化していること、全国からの労働力調達ばかりでなくバタム島内での労働者の流動化などが指摘できる。

一方、ジャカルタ首都圏の開発工業地帯であるプカシ県に関して、過去に実施した調査企業と同一の日系企業を対象にデータ収集を進めている。時系列の市場変化をみると、参入する労働者の学歴構成(人的資源)や雇用形態の変化が見られ、ポスト・スハルト期に進展しつつある労働環境の変化に適合的な労働市場の変容が確認されている。

以上のように、アジア日系企業の労働市場は多様な展開をみせており、国・地域あるいは企業形態や業種等による独自の特徴にも配慮しつつ、その全体像を構築することが求められている。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 3件)

宮本謙介、馬 嘉繁、中国国有企業の労働市場に関する覚書 日系企業との比較分析、Discussion Paper Series B (北海道大学大学院経済学研究科)、No.2017-147、2017、pp. 1-14。

宮本謙介、韓国日系企業の労働市場に関する覚書、Discussion Paper Series B (北海道大学大学院経済学研究科)、No.2014-132、2014、pp. 1-5。

宮本謙介、大連日系企業の労働市場に関する覚書、Discussion Paper Series B (北海道大学大学院経済学研究科)、No.2013-115、2013、pp.1-9。

〔その他〕

製本冊子、宮本謙介『アジア日系企業の労働市場に関する国際比較研究』(平成 25 年度～平成 28 年度科学研究費助成事業(基盤研究(C)))研究成果報告書、非売品。

6. 研究組織

(1)研究代表者

宮本 謙介 (MIYAMOTO, Kensuke)

亜細亜大学・経営学部・教授

研究者番号：00209941